



Comité social d'administration de l'AEFE 12 décembre 2023

La FSU intervient une nouvelle fois sur les problèmes de fonctionnement du CSA qui perdurent et demande qu'un point de suivi de CSA soit systématiquement ajouté à l'ordre du jour. La FSU rappelle que l'Agence doit suivre ces dossiers et que ce n'est pas à la FSU de construire ce point à chaque instance.

La secrétaire générale de l'Agence en prend bonne note et précise que les questions relevant du suivi de CSA seront aujourd'hui abordées en questions diverses.

ODJ :

1. Points d'actualité - INFORMATION
2. Approbation du compte rendu du CSA du 13 juin 2023 - AVIS
3. Approbation du compte-rendu de la CIS du 13 septembre 2023 - AVIS
 - Révision de la cartographie des emplois des services centraux
 - Plan de formation des agents des services centraux 2023-2024
4. Approbation du compte-rendu de la CIS du 10 novembre 2023
5. Suivi des suites des avis du CSA - INFORMATION
6. Bilan du plan d'action égalité F / H 2021 - 2023 - INFORMATION
7. Instruction générale pour les recrutements des personnels détachés - AVIS
8. Dispositif de recueil et de traitement des signalements au sein de l'AEFE- INFORMATION
9. Protection sociale complémentaire - INFORMATION
10. Autorisations d'absence au titre du droit syndical - INFORMATION
11. Carte des emplois 3ème phase 2024-2025 - AVIS
12. Questions diverses

1- Points d'actualité

Déconventionnement des établissements du réseau

La Directrice générale rappelle que la MLF est à l'origine des déconventionnements des établissements de **Villanueva et d'Alicante**. Elle précise que l'Agence a rapidement pris contact avec les membres de la communauté scolaire et qu'une cellule d'accompagnement a été mise en place pour les personnels détachés. Ces derniers ont pu bénéficier d'un entretien individuel dans le but d'effectuer leur choix en toute connaissance de cause (réintégrer leur académie/département, rester dans l'établissement, postuler ailleurs).

Concernant le déconventionnement de l'établissement de **Dubaï**, la Directrice Générale précise que 5 enseignants ont gardé le statut de détachés à Sharjah et un personnel est resté en contrat local. Un suivi régulier est effectué par le chef de secteur. Un point d'étape a eu lieu le 7 décembre pour faire le bilan sur le fonctionnement du premier trimestre. Un point d'étape sera fait tous les trimestres.

La FSU déclare que l'accompagnement concernant les personnels d'Espagne n'est pas suffisant. Il doit y avoir maintien des postes et même des créations ! La FSU met en garde l'Agence : il ne faut pas sous-estimer l'importance historique du réseau espagnol.

Concernant le Niger, la Directrice Générale précise que les relations entre Etats restent tendues et que la situation ne va pas s'améliorer dans un futur proche.

La FSU revient, comme elle l'a fait au Conseil d'administration, sur les grandes difficultés des personnels de droit local hors Niger qui ne perçoivent pas d'indemnités (logement, nourriture) alors qu'ils travaillent à distance.

La **FSU rappelle la très forte mobilisation des personnels au Chili** concernant le problème des visas pour les conjoints qui prive ces derniers de l'accès à l'emploi.

Pour terminer, la FSU demande des précisions sur la convention de l'établissement de Sharjah. **Nous en profitons d'ailleurs pour rappeler que quand l'AEFE a la volonté de sauver une convention, même partiellement comme aux Emirats, elle y arrive!**

2 - Suivi des suites des avis du CSA - information

Il s'agit de la liste des **documents qui ont été votés en CSA depuis la création de cette instance en février 2023**. La FSU demande que ces documents soient systématiquement communiqués aux organisations syndicales au moment de leur mise en ligne ou de leur diffusion dans le réseau. Elle remarque par ailleurs que l'information sur les destinataires de ces documents est manquante et souhaiterait qu'elle soit ajoutée au prochain bilan. Autre demande d'ajout: voir apparaître les moyens de diffusion utilisés (adresse aefe.fr, via les chefs d'établissement...)

2 - Bilan du plan d'action égalité F / H 2021 - 2023 - Information

Suite à la présentation du bilan des différents axes de ce plan d'action, la FSU remercie l'Agence et **suggère que la DEOF se saisisse de la question de l'égalité filles/garçons** et en fasse un axe fort dans le projet pédagogique de l'Agence.

A propos du recrutement des personnels de direction, la distinction entre discrimination positive et incitation doit parfois être franchie pour faire avancer les choses.

La FSU fait le constat que les actions sont difficiles à évaluer, notamment celles qui concernent la communication. Au-delà des labels et des campagnes de communication, ce qui restera, ce sont les actes et mesures concrètes prises pour avancer.

3 - Instruction générale pour les recrutements des personnels détachés - Avis

L'instruction générale pour les recrutements des personnels détachés (IGRD) pour la rentrée 2024 a été adoptée à l'unanimité. La version finale présentée au CSA est le fruit d'échanges avec l'administration lors d'un groupe de travail fin novembre. L'Agence confirme sa volonté de **maintenir la durée des contrats à 3 ans, garantie de stabilité.**

Deux avancées notoires sont à mettre à l'actif de la FSU :

- l'introduction d'une cinquième et dernière **priorité** qui concerne les résidents, détachés d'enseignement, d'éducation et d'administration, touchés par une **mesure de carte des emplois à la rentrée 2024** (dans un autre pays que celui où ils exercent) ;
- la recevabilité des dossiers des candidat·es en cours de détachement et justifiant d'un **suivi de conjoint** au moment de la CCPL, que le conjoint soit issu de l'AEFE/MEAE, **du secteur privé ou autre (organismes internationaux, armée...)**. A cet effet, les candidat·es devront produire un courrier explicitant leur situation personnelle ainsi qu'un document justifiant du suivi de conjoint (contrat de travail signé, promesse d'embauche...).

La version initiale proposée par l'Agence niait le **droit de recours aux personnels dont le détachement était refusé**. Suite aux interventions et à la ténacité de la FSU, l'Agence a revu sa proposition. Le droit au recours continue donc d'être respecté. Ainsi, en cas de refus de détachement et de saisine du médiateur ou de recours formulé par le candidat ou la candidate, le poste ne peut être proposé à la candidat·e suivant·e pendant l'instruction du recours.

Les ajustements apportés nécessitent maintenant une mise à jour du barème pour chaque pays en prévision de la CCPL de recrutement, qui devra avoir lieu le 4 ou 5 mars 2024. La DRH de l'Agence indique qu'une note sera adressée aux postes diplomatiques les enjoignant à **réunir rapidement une CCPL, en décembre ou janvier, pour actualiser le barème de recrutement**. La FSU demande à en être également destinataire.

Vote: POUR

4 - Dispositif de recueil et de traitement des signalements au sein de l'AEFE

La FSU estime que la mise en place de ce dispositif est une excellente chose. **C'est suite à l'intervention de la FSU que l'Agence a proposé ce point pour avis soumis au vote.**

Pour nous, il demeure deux problèmes dans ce projet d'arrêté. L'Agence a acté à notre demande le **principe d'un parallélisme** plus fort entre les procédures pour les agents des services centraux et leurs collègues du réseau. Toutefois, celui-ci n'apparaît pas clairement et devrait être précisé dans la version finale de l'arrêté.

Concernant la partie "réseau", l'organisme retenu doit pouvoir **conseiller les agents sur les aides possibles** et donner un avis motivé à la Direction de l'AEFE. Par ailleurs, la mention d'une nécessaire information à la personne incriminée concernant la procédure est apparue dans la version proposée en instance. Pour la FSU, cela n'est pas acceptable et doit être retiré. La Directrice générale demande à ses services de retravailler le texte afin qu'il soit adopté ultérieurement. Une consultation électronique sera donc organisée.

La FSU a par ailleurs rappelé que les instructions qui accompagneront la mise en place de ce dispositif devront être élaborées en groupe de travail.

5 - Protection sociale complémentaire - Avis

Un groupe de travail prévu le 21/11 a dû être reporté, car nous avons refusé d'y participer. En effet, nous étions en attente d'une réponse à notre courrier FSU à la Directrice générale sur le dossier PSC. Le groupe de travail s'est finalement tenu le 1/12. Aucune réponse de fond n'a été apportée à nos questions. **L'Agence continue sa "ligne", qui est de se raccrocher au dispositif MEAE, après n'avoir rien fait pendant deux ans sur le dossier, alors que nous l'avons mise en garde et interrogée officiellement à maintes reprises.**

Sur le fond, la réunion du 1/12 a permis au représentant du cabinet conseil "Premium consulting", qui suit le dispositif PSC depuis le début et accompagne plusieurs ministères, de présenter les conclusions des négociations menées jusqu'alors pour le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Nous sommes intervenus sur de nombreux points :

- cotisations et montants de la prise en charge par l'Etat pour personnels du réseau
- contenu du panier de soins pour les personnels détachés dans le réseau
- portabilité vers le dispositif du MENJ en cas de réintégration
- représentativité des organisations syndicales au sein du Comité de Suivi
- question des retraités (contribution de solidarité) : les personnels du réseau vont cotiser par une contribution de solidarité dont ils ne pourront pas bénéficier, car à la retraite ils vont repasser au MENJ, à l'exception des CDI de Centrale.
- question de la CPPS (commission paritaire de prévention et de santé) et niveau d'information des organisations syndicales.

La FSU a demandé qu'une réunion rassemblant les représentant·es des personnels du MEAE et de l'AEFE ainsi que ceux de l'administration (MEAE, AEFE) soit programmée afin que les derniers arbitrages soient concertés (et tous au même niveau d'information).

Les syndicats de la FSU hors de France restent mobilisés sur ce dossier sensible pour les personnels détachés, qui ne doivent pas être lésés ni oubliés dans le dispositif qui devrait être mis en application à partir du 1er janvier 2025

VOTE : contre (FSU et Unsa), abstention du SGEN-CFDT

6 - Autorisations d'absence au titre du droit syndical - Information

Le crédit temps syndical est attribué en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections professionnelles et en fonction du nombre de sièges dans les instances. La FSU rappelle ici que les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) sont des fragments d'Équivalent Temps Plein

(ETP) et qu'un ETP représente 226 jours soit 452 demi-journées. Elle précise également que les absences de droit pour siéger en instance ainsi que les heures de délégation des membres de la F3SCT ne sont pas à décompter du crédit temps syndical.

7 - Carte des emplois 3 ème phase 2024-2025 - avis

Vote : CONTRE

8 - Questions diverses

- **Protocole réseau en cas d'agression sexuelle suite à la situation du lycée de Barcelone**

Une note sur les violences à caractère sexuel envers les élèves a été élaborée par l'Agence. Elle a récemment été transmise aux administrateur-trices de l'AEFE. Or, ce texte n'a pas été transmis aux représentant-es des personnels alors que c'est la FSU qui en avait fait la demande à la F3SCT du 25 mai 2023. Comment expliquer dans ce contexte que la FSU, et donc les personnels, n'ait pas été associée à la rédaction d'une telle note ?

La FSU tient à revenir sur plusieurs points :

- Les enseignant-es, notamment ceux et celles du premier degré, en contact quotidien avec les élèves, ne sont jamais associés au protocole mis en place. Cela pose question.
- La prévention n'est que brièvement abordée. Il n'y a aucune mention concernant les précautions à prendre lors du recrutement ni sur les questions d'immobilier et d'aménagement des espaces.
- Enfin, les représentant-es des personnels des établissements ne font pas partie des réunions prévues ou des cellules de crise. Là encore, cela pose problème.

La FSU dénonce donc cette note qui se contente de la gestion de crise. Elle demande qu'un groupe de travail soit rapidement programmé pour aller plus loin dans la réflexion.

- **Heure de délégation des membres de la F3SCT**

Nous avons officiellement interrogé l'Agence sur l'octroi de ces heures de délégations prévues par décret. La première réponse ne nous convenait pas et nous avons un litige sur le nombre d'heures. Au lieu de nous répondre, l'Agence tergiverse. Pendant ce temps, le cadrage n'existe pas. La FSU annonce qu'elle utilisera les heures de délégation selon sa lecture, faute de réponse.

- **Accompagnement pédagogique**

Il est prévu de revenir vers les partenaires à l'automne prochain avec une nouvelle proposition issue des remarques et contributions apportées lors du groupe de travail. Où en est-on ? (CSA 13 juin 2023)

Réponse de l'Agence : *« Suite au GT sur l'accompagnement pédagogique, les remarques et contributions ont bien été prises en compte lors de ces travaux. Il était effectivement prévu de revenir vers les partenaires à l'automne prochain avec une nouvelle proposition issue des remarques et contributions apportées lors du groupe de travail ; en revanche la direction*

souhaite en amont que soit effectuée une enquête de faisabilité afin d'en mesurer l'impact budgétaire. Nous reviendrons vers les membres du CSA, à l'issue des résultats de cette enquête».

La FSU remarque une nouvelle fois que la procédure utilisée dysfonctionne. Le premier groupe de travail sur ce sujet a eu lieu en 2019, le texte a été travaillé et finalisé, et l'Agence explique aujourd'hui, au bout de 4 ans (et parce que la FSU l'interroge!) qu'elle doit faire une étude de coût pour évaluer l'impact budgétaire de l'application de ce texte.

Autrement dit: quand les collègues titulaires aident les collègues néo-recrutés, par conscience professionnelle, tout va bien, open bar ! Quand il s'agit de cadrer cet accompagnement avec une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées, le disque change.

L'Agence s'engage à revenir rapidement vers les organisations syndicales sur ce sujet.

- **Transmission de données salariales à la Caisse d'allocations familiales (CAF) de Nantes**

Faute de suivi, la FSU revient sur ce point central pour les collègues concerné-es.

Nous avons interrogé l'Agence sur le fait que, dans l'espace économique européen, "les montants perçus par les collègues concernés les faisaient changer de tranche pour l'obtention des droits à la CAF. Pour nous, **l'Agence n'a pas à transmettre les montants de l'avantage familial à la CAF de Nantes**. Les références CAF portent en principe sur les déclarations de revenus et non sur les montants perçus. Si le montant d'avantages familiaux est considéré comme un revenu supplémentaire, cela peut avoir une incidence sur les droits. Cette prise en compte a fait changer un certain nombre de collègues de catégorie pour les droits à CAF."

Suite à notre relance, l'Agence répond que "le modèle d'attestation de revenus établie par l'AEFE a été revu.

L'arrêt du conseil d'Etat du 28 octobre 2022 ayant acté que les éléments de revenus n'entrant pas dans l'assiette de l'imposition sur le revenu ne peuvent être considérés comme un revenu perçu à l'étranger, seuls les éléments imposables établis par la Direction spécialisée des finances publiques pour l'étranger sont désormais mentionnés pour ne pas créer de confusion. **Les nouvelles attestations n'indiquent donc plus la totalité de l'avantage familial et de l'indemnité de résidence perçus.**

Les attestations passées reprenant tous les éléments, imposables et non imposables, restent néanmoins valables.

Si un agent signale un refus de prise en compte par la CAF de rattachement, la DRH/GA sollicite la CAF de Loire-Atlantique pour précision de cette jurisprudence à la CAF concernée. »

La FSU note qu'elle avait raison. Pour nous, le problème n'est pas réglé pour autant, car des collègues ont été lésés. Nous demandons ce que compte faire l'Agence pour rattraper cela. Elle s'engage à recontacter la CAF pour modification des données transmises. La FSU compte bien donner suite à ce dossier!

- **Internat de Fès (Maroc)**

Depuis plusieurs CSA, la FSU questionne sur les frais d'internat pour les collègues détachés de Fès qui doivent mettre leurs enfants à l'internat à Meknès.

Réponse : « Suite à la demande de prise en compte des frais d'internat du Lycée Paul Valéry de Meknès dans l'ISVL, et à défaut, un alignement sur le tarif accordé aux PDL du pôle qui ne paient que 15% de ces frais. L'Agence a conscience de la situation vécue et elle a continué d'examiner quelle solution pouvait être trouvée dans un contexte juridique contraint. Une réponse avait été faite par la direction indiquant qu'en l'état, la demande ne pouvait être qu'individuelle et il lui a été conseillé de saisir la commission consulaire des bourses. L'enseignante détachée, a décidé de ne pas formuler cette demande de bourse parascolaire pour ses deux enfants scolarisés au lycée Paul Valéry. Elle a en effet estimé qu'elle était hors barème. »

Suite à cette réponse, la FSU va inviter les collègues concernés à faire une demande de bourse, car, visiblement, l'internat fait partie des éléments accessoires susceptibles d'être pris en charge par les bourses.

- **Lycée français de Tokyo**

La gestion financière du lycée français de Tokyo a des conséquences très concrètes pour les personnels : gel des « CDIisations », blocage des salaires alors que l'inflation est très élevée. Comment l'AEFE compte-t-elle répondre aux attentes des personnels ?

Réponse : Concernant les salaires, les personnels de l'établissement en contrat de droit local perçoivent automatiquement les augmentations annuelles d'échelon jusqu'à l'échelon 7 puis tous les deux ans à compter du 8e échelon et tous les trois ans à partir du 14e échelon comme le prévoit la grille des rémunérations.

Les salaires augmentent donc mécaniquement chaque année ou selon un rythme biennal ou triennal. Depuis un an, le taux d'inflation moyen du Japon, qui n'en a pas connu ces dernières années, est de 3,2 % (chiffres du ministère japonais de l'Intérieur et de la Communication).

Nous serons attentifs à l'évolution de la situation des personnels en lien avec celle de l'établissement.

M. RIBARD demande ce qu'il en est du gel des recrutements en CDI.

Mme FAYET indique qu'une réponse sera apportée sur ce point.

Réponse : « Concernant le passage d'un contrat à durée déterminée (CDD) à un contrat à durée indéterminée (CDI), l'établissement respecte et applique la législation locale tout en respectant également le règlement intérieur de l'établissement. »

- **Equipes Orion et Agora**

Point sur composition de l'équipe ORION : Nombre et nature des postes, type de contrat des personnels, grille de rémunération, lien hiérarchique, établissements de rattachement etc. Comment sont effectués les recrutements ?

Réponse :

L'équipe ORION est composée de deux agents à temps plein, sous la supervision de la conseillère communication et presse.

- une cheffe de projet

Un poste de cheffe de projet Intranet a été créé en juillet 2021 au lycée Claude Monet de Bruxelles. Ce poste en CDD, est sous la responsabilité fonctionnelle de la conseillère communication et presse.

- un webmestre

Le poste de webmestre dédié à l’Intranet ORION a été créé en 2022, au sein des services centraux de l’Agence, sous la responsabilité hiérarchique de la conseillère communication et presse. Deux personnes se sont succédé à ces fonctions. Actuellement, le poste est pourvu par un agent contractuel (Article L332-2 du code général de la fonction publique) depuis le 1er octobre 2023.

Point sur l’organisation de l’équipe AGORA : nombre et nature des postes, type de contrat des personnels, grille de rémunération, lien hiérarchique, établissements de rattachement etc. Comment sont effectués les recrutements ?

Réponse :

Six personnes travaillent à temps plein pour la plateforme AGORA Monde :

- 5 PDL dont 4 en CDI et 1 en CDD recrutés et rémunérés selon le RI de l’établissement employeur

- 1 VIA

Poste	Type de contrat	Employeur	Autorité hiérarchique	Autorité fonctionnelle
Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE	CDI	Ecole française internationale de Berne (Suisse)	Principale de l’école française internationale de Berne (Suisse)	DDAR
Cheffe de projet ADN-AEFE	CDI	Lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Chargée de communication	CDI	Lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Cheffe de projet numérique	CDI	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE

Chargé des partenariats et de la visibilité	Volontaire international en administration	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Cheffe de projet ADN-AEFE	CDD	Proviseure du lycée français de Bruxelles (Belgique)	Proviseure	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE

Par ailleurs, deux volontaires du service civique recrutés respectivement par les lycées français de Madrid et de Bruxelles exercent leur mission au sein de l'établissement pour mettre en œuvre auprès des élèves les programmes de la plateforme AGORA.

Cette question posée par la FSU concerne les **postes attribués et utilisés par l'Agence sur des projets "Monde"**. Nous demandons d'abord une explication sur la différence entre l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle. Nous intervenons ensuite sur les modalités de recrutement, les grilles de rémunérations, les évaluations. La FSU demande ensuite des précisions sur les localisations de postes de contrat local (Madrid, Bruxelles, Berne).

Les réponses de l'Agence n'entrent pas du tout dans le cadre du droit public. En effet, il y a clairement **contournement de la réglementation des emplois publics** ou assimilés. La hiérarchie dite "fonctionnelle" que présente l'Agence ne repose sur aucun élément vis-à-vis des droits locaux concernés. Il y a donc clairement un problème. Concernant le recrutement, l'Agence confirme que des entretiens ont eu lieu en présence de membre(s) de la direction de l'Agence. Donc nous actons le fait qu'un ou des membres de la Direction de l'Agence intervient pour recruter des collègues de droit local étranger. Dans plusieurs cas, les CCPL compétentes n'ont pas été consultées. L'Agence a donc tout faux sur ces procédures. La FSU demande que ces procédures et positions administratives soient clarifiées et suivra de près ce dossier.

- **Pollution à Delhi**

La FSU est déjà intervenue sur les problèmes liés à la pollution lors du CT du 9 décembre 2021 et du 15 février 2022 ainsi qu'au CHSCT du 16 décembre 2021 où un avis, adopté à l'unanimité, demandait que l'établissement soit fermé quand le niveau de pollution dépasse les taux recommandés par l'OMS et ce, même si des dispositifs de dépollution sont présents dans l'établissement car ils ne protègent en rien la communauté éducative durant le temps de transport.

Dernièrement, le gouvernement indien a pris des mesures de fermeture des écoles et de réduction drastique de la mobilité de la population pour lutter contre un nouveau pic de pollution. Or, le LFID continue à fonctionner en présentiel, fort d'une soi-disant dérogation (non communiquée à ce jour aux représentants des personnels) accordée par le gouvernement indien. Dans ce contexte, comment l'Agence justifie-t-elle l'exposition des membres de la

communauté éducative à ce pic de pollution et plus largement sa non participation à l'effort commun de la population indienne pour lutter contre la pollution et le réchauffement climatique ?

La FSU est intervenue de nombreuses fois sur ce point car c'est une question récurrente. En effet, chaque année cet épisode de pollution se reproduit. La responsabilité de l'Agence est clairement engagée.

Par ailleurs, cela renvoie une image déplorable : alors que l'Inde demande à tous les citoyens de Delhi de restreindre leurs déplacements, le lycée français de Delhi s'octroie le droit de polluer et continue à fonctionner comme si de rien n'était.

- **Recours à l'enseignement à distance**

Le recours à l'enseignement à distance est une solution exceptionnelle pour répondre aux situations circonscrites aux crises sanitaires et géopolitiques. Sa mise en place est subordonnée à la convocation des instances. Si l'on s'en tient à la note de la DEOF pour 2023, les règles semblent avoir changé sans aucune consultation des OS. Cette nouvelle note est désormais sujette à interprétation avec la disparition du mot "instance" et l'absence de références aux crises sanitaires et géopolitiques. Comme on pouvait s'y attendre, il apparaît que, dans plusieurs établissements (Malaisie, Abu Dhabi) l'enseignement à distance a été mis en place pour des aléas climatiques ou de pollution et sans respect des procédures. L'Agence peut-elle rappeler aux directions des établissements que le recours à l'EAD reste exceptionnel et circonscrit aux crises géopolitiques et sanitaires et que les instances doivent être consultées pour avis en amont de la décision ?

Réponse : La lettre de rentrée 2023 de la DEOF ne porte aucune remise en question des modalités de recours à l'enseignement à distance dans le réseau. Le paragraphe incriminé, placé en introduction du document, précise que : « L'enseignement à distance, qui doit naturellement rester aussi circonscrit et encadré que possible, est un outil à la disposition des EFE pour faire face à des situations exceptionnelles » Si elle n'est pas aussi explicite qu'attendu par l'auteur de la question, la référence aux caractères « circonscrit et encadré » de son déploiement permet de comprendre que la doctrine de l'Agence n'a pas évolué sur ce sujet.

La lecture attentive de ladite note permet en effet de constater que la phrase s'insère dans un paragraphe récapitulatif de plusieurs tendances récentes du réseau (résilience des équipes, formation des nouveaux entrants dans le métier, attractivité de l'enseignement supérieur français, excellence des élèves), dont il félicite la dynamique plutôt qu'il n'en remet les caractéristiques en question.

Dans le doute, on continuera donc de se référer aux termes de la précédente note de rentrée (dont l'introduction de la note 2023 fait en quelque sorte figure de rappel), ainsi qu'aux documents produits par la DEOF pendant la crise sanitaire, visant à protocoliser la procédure de mise en place de l'EAD. Pour mémoire, aux termes de la note de rentrée 2022 : « il est rappelé que les établissements ne peuvent avoir recours à l'enseignement à distance que si des situations exceptionnelles l'imposent (crise sanitaire, crise géopolitique), en veillant à

respecter si possible un délai de préavis et à consulter les instances compétentes en temps utiles. »

Les inspecteurs et inspectrices de l'AEFE rappellent régulièrement ces principes et modalités aux équipes de direction, y compris sur la demande expresse des partenaires sociaux, sans jamais contester le bien-fondé de ces sollicitations. Ils et elles rappellent également aux établissements, en tant que de besoin, qu'il est possible de penser des modalités alternatives, sur des temps courts, de prise en charge des travaux et recherches pour les élèves, avant de recourir à l'EAD, dont les implications en termes d'organisation des cours et de remaniement des séances en font la dernière extrémité.

L'exemple récent de la mise en place, parfois précipitée par des événements gravissimes, d'un EAD en Israël est là pour témoigner de cette convergence de vues. Les exemples évoqués dans la question illustrent cependant les limites en la matière. Interrogée sur le cas particulier de la Malaisie, l'Agence a eu l'occasion d'expliquer les circonstances exceptionnelles, dictées par les autorités locales, ayant conduit à recourir à l'EAD dans un cadre normalement concerté avec l'ensemble des équipes. On a pu voir, à travers cet exemple, que si le motif ne résultait pas directement d'une crise sanitaire ou géopolitique, l'EAD pouvait malgré tout parfois s'imposer pour répondre à d'autres circonstances légitimement considérées comme « exceptionnelles ». Il en va de même à Abu Dhabi, où la direction a reçu, la veille au soir pour le lendemain matin, une injonction de passage au distanciel, en raison de circonstances climatiques, émise par les autorités locales à l'adresse de tous les établissements.

Ces cas particuliers, dont on comprend qu'ils s'imposent aux établissements sans relever de leur latitude organisationnelle, ne constituent en aucune manière un blanc-seing de l'Agence pour la mise en place d'un enseignement distanciel au moindre épisode climatique anormal. L'Agence remercie par avance les organisations syndicales de continuer à porter à sa connaissance les situations de recours excessif à l'EAD, tout en comprenant qu'il n'est pas toujours possible d'aller à l'encontre des obligations locales.

Suite à l'intervention de la FSU, **la DEOF répond que la formulation plus précise de la note de 2022 sera reprise à l'avenir** : « Il est rappelé que les établissements ne peuvent avoir recours à l'enseignement à distance **que si des situations exceptionnelles l'imposent (crise sanitaire, crise géopolitique), en veillant à respecter si possible un délai de préavis et à consulter les instances compétentes** en temps utiles.» Par ailleurs la Directrice générale confirme l'analyse de la FSU sur l'impossibilité d'avoir deux notes annuelles qui resteraient applicables.

- **Retraite progressive**

Le dispositif de retraite progressive dans la Fonction publique est entré en vigueur le 1er septembre 2023 (décret n° 2023-753 du 10 août 2023 et circulaire interministérielle du 6 septembre 2023). Quelles sont les modalités de demande de retraite progressive pour les personnels détachés auprès de l'AEFE ? L'Agence prendra-t-elle bien en compte ce nouveau dispositif dans l'examen des demandes de temps partiel sur autorisation ?

Réponse : Les conditions pratiques de mise en œuvre nécessitent d'être approfondies. Néanmoins, les modalités de demande de retraite progressive des agents détachés auprès de l'AEFE sont celles prévues par les textes en vigueur. Il s'agit d'un nouveau motif de demande de temps partiel sur autorisation. Les demandes présentées à ce titre seront donc examinées au regard des nécessités de service. Les modalités spécifiques en termes de calendrier seront, le cas échéant, précisées dans la note de la campagne annuelle de temps partiel pour être compatibles avec les délais d'instruction nécessaires.

La FSU rappelle son **mandat pour une réelle cessation progressive d'activité**. Concernant la nouvelle modalité de la retraite progressive, nous évoquons le fait que les personnels de l'Agence devraient réintégrer partiellement pour accéder à leur pension.

Il faut contacter le Service des retraites de l'Etat, qui gère et paie ces pensions. Il faudra évidemment interroger le ministère d'origine (MENJ) et élaborer une circulaire de cadrage si la situation était validée dans le contexte de détachement.

- **Départ en retraite en cours d'année**

Avec l'abrogation de l'Art. L921-4 du code de l'Éducation, les personnels du 1er degré ont maintenant la possibilité de faire valoir leurs droits à pension en cours d'année. Cette mesure est-elle appliquée à l'AEFE et quelles sont les conséquences pour le réseau ?

Réponse : L'abrogation de l'article L921-4 du code de l'éducation est sans incidence sur la nécessité pour nos établissements de pouvoir assurer une continuité pédagogique de qualité sur la totalité de l'année scolaire. Pour faire valoir leur droit à la retraite, les personnels doivent par ailleurs réintégrer leur administration d'origine. L'Agence ne peut pas recruter de personnels détachés en cours d'année scolaire. La DRH ne traite pas différemment les demandes de fin de mission pour retraite du premier ou du second degré. Les demandes de départ en cours d'année sont rares, à l'exception des agents en limite d'âge. Pour ces agents, le détachement est en général borné à l'année scolaire précédant la limite d'âge. S'ils expriment le souhait de renouveler leur détachement, nous les orientons, en collaboration avec leur administration d'origine, vers une prolongation d'activité pour finir l'année scolaire.

- **Situation au lycée français de Luanda (Angola)**

La FSU a joué son rôle en effectuant de nombreuses alertes (3 juillet, 4 septembre, 25 octobre) en direction du chef de secteur concernant le Lycée Alioune Blondin Beye de Luanda en Angola et ce, depuis plusieurs mois. A ce jour, aucune amélioration n'est constatée, les règles relatives aux instances ne sont toujours pas respectées et les solutions d'apaisement proposées par les représentants du personnel localement sont rejetées par l'Agence elle-même. Les tensions se sont donc logiquement transformées en conflits voire en crise. Les dysfonctionnements se poursuivent et la situation devient difficilement supportable pour les personnels et plus généralement pour tous les membres de la communauté éducative qui évoquent un mal-être voire de la peur. Quelles dispositions et solutions, l'Agence compte-t-elle mettre en place pour apporter une réponse à la hauteur des enjeux ? L'Agence compte-elle faire appliquer la

circulaire instance par la Direction de l'établissement ou cautionne-t-elle le non-respect des règles qu'elle a elle-même édictées ? Par ailleurs, le guide de prévention de gestion des conflits est-il encore d'actualité, et si oui, pourquoi le secteur géographique et la direction de l'établissement ne semblent-ils pas vouloir s'appuyer dessus ?

Réponse : La mission organisée par l'AEFE a permis d'apprécier une situation plus complexe qu'il n'y paraissait au premier abord. Plusieurs éléments remontés par la FSU méritent que l'on s'y arrête, et une réflexion en profondeur doit être menée et toucher tous les acteurs de la communauté pédagogique. Dans un souci apparent d'apaisement et d'ouverture, certains personnels ont de fait créé une dichotomie entre personnels détachés et personnels recrutés locaux. Il y a lieu de recréer ensemble cohérence et homogénéité favorisant le travail des équipes pédagogiques. Les préconisations faites aux différents acteurs ont permis de rappeler les devoirs et obligations de chacun, et de rappeler la nécessité de respecter les textes de l'AEFE. Le secteur va rester très vigilant quant à l'évolution de la situation. Des décisions, suite au rapport qui sera remis à la direction générale, seront prises en liaison étroite avec le poste diplomatique.

La FSU reste vigilante sur la situation du lycée de Luanda et annonce qu'elle rencontrera de nouveau les personnels la semaine prochaine, car **les problèmes persistent notamment en ce qui concerne le respect des instances**. Suite à la visite du chef de secteur, la FSU explique que les personnels ont apprécié la disponibilité et l'écoute dont il a fait preuve. Ils notent que ce n'est pas le cas de la direction ni du poste diplomatique. Dans ce genre de situation, les principes décrits dans le **guide sur la prévention des conflits** devraient totalement s'appliquer. Les mesures et décisions de l'Agence sont donc impatiemment attendues.

- **Expérience en tant que directeurs d'école**

L'expérience en tant que directeur d'école à l'AEFE n'est pas prise en compte pour l'accélération de carrière des personnels. Cette inégalité a-t-elle été portée auprès du MENJ par l'AEFE ?

Réponse : La DRH de l'Agence a déjà saisi la DGRH du MENJ de cette absence de prise en compte et valorisation de l'expérience acquise par les directeurs d'école ce qui dessert nos personnels dans l'accélération de leur carrière. Nous renouvelerons cette demande auprès de nos interlocuteurs à la DGRH du MENJ.

- **Gouvernance de l'Ecole française de Bratislava**

Suite à la mission de l'Agence organisée récemment au lycée français de Bratislava, la FSU souhaite qu'un point de situation soit effectué quant aux nombreux dysfonctionnements signalés par les personnels et le comité de gestion et les solutions que l'AEFE mettra en place sans attendre pour que la situation évolue positivement et durablement.

Réponse : la mission AEFE qui a eu lieu le 6 et 7 novembre 2023, conduite conjointement par

le SADR et le secteur, avait pour objectif d'accompagner l'Ecole française internationale de Bratislava dans la construction de son plan stratégique de développement. Cette mission n'avait donc pas pour objet de traiter les difficultés évoquées dans cette question. Lors de l'audition des personnels par les deux missionnaires, les enseignants ont fait part de difficultés de communication avec la direction de l'établissement. Le contenu de ces échanges, en dépit du fait qu'ils ne s'inscrivaient pas dans l'objectif de cette mission de développement, amène actuellement le secteur à examiner la gouvernance et le pilotage du lycée français de Bratislava afin de remédier le plus efficacement possible aux difficultés dont font état les personnels.

La FSU revient en séance sur la situation particulièrement préoccupante de cet établissement en rappelant que ce constat est partagé à la fois par les représentants des personnels et par le Comité de gestion. L'autoritarisme et le manque de compétences de l'équipe de direction sont pointés.

La Directrice générale reconnaît une gouvernance structurelle compliquée par la forte subvention du gouvernement slovaque qui va de pair avec la présence d'une directrice slovaque. Elle se dit au courant de la situation et affirme qu'il y a un suivi très attentif de la situation qui débouchera peut-être sur une inspection dans le cadre du suivi d'homologation. **La FSU ne manquera pas de relancer l'Agence sur ce dossier à caractère urgent.**

- **ISOE / ISAE**

La FSU demande le doublement de l'ISOE/ISAE à l'instar des personnels détachés pour les personnels de droit local des EGD. Quand l'Agence compte-t-elle mettre cette mesure en application ?

Réponse : L'ISOE/ISAE est une indemnité qui a été transposée pour les personnels détachés de l'Agence. Il ne peut y avoir de transposition automatique des indemnités françaises pour les personnels de droit local. Toutefois, un grand nombre d'EGD a mis en place une indemnité équivalente, pour des montants adaptés à la réalité locale des établissements et à leur soutenabilité budgétaire. Compte tenu des situations très hétérogènes, l'Agence ne peut décider unilatéralement de transposer l'ISOE/ISAE à l'ensemble des PDL des EGD, ni d'en fixer le montant. Cela doit rester dans le champ du dialogue social local entre les directions des établissements et les représentants du personnel.

La FSU revient sur cette question puisque la réponse explique que la décision revient aux établissements alors que localement, les directions renvoient vers la centrale. Elle ajoute que ces tergiversations représentent un mauvais signal envoyé aux personnels de droit local. **La FSU demande donc qu'à minima les établissements en gestion directe soient incités à mettre cette mesure en place.**

- **L'AEFE face à l'urgence climatique**

Cette thématique est-elle à l'ordre du jour de l'AEFE (à part la labellisation "en démarche de développement durable") ? Où en est la réflexion sur les demandes de voyage en train quand elles sont possibles ? Selon quelles conditions ? Quelles mesures concrètes l'Agence compte-t-elle mettre en place pour limiter l'empreinte carbone de ses services en lien avec la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ?

La FSU rappelle qu'il faut une réponse concrète à ce sujet : comment l'Agence met-elle en œuvre la loi sur le développement durable? Nous attendons un bilan qui comprenne l'immobilier, le fonctionnement et les déplacements des différents services. Les services de l'Etat et opérateur public doivent être des modèles pour le reste de la société. La directrice générale répond que l'AEFE compte mettre en place un bilan carbone.

- **Prise en charge des tickets restaurant pour les agents de centrale**

Suite aux échanges en fin de CSA du 13 juin 2023, nous avons reposé la question de l'indemnisation de la période non couverte par la restauration collective. L'Agence nous avait indiqué qu'elle reviendrait vers nous. Nous effectuons donc à nouveau la demande. Par ailleurs, il nous paraît indispensable d'avoir une réflexion sur l'indemnisation des repas des agents pour les journées télétravaillées.

Réponse : Une réponse a déjà été apportée lors de la commission d'action sociale du 21 juin dernier. Il n'y a aucune obligation de l'employeur de verser une compensation durant la période sans restauration collective. Comme déjà évoqué, l'article L. 732-2 du code général de la fonction publique exclut d'attribuer des titres restaurants aux agents bénéficiaires d'un dispositif de restauration collective sur le lieu d'exercice de leurs fonctions. La jurisprudence précise ainsi que, dès lors que le lieu d'affectation de l'agent est doté d'un dispositif de restauration collective, il ne peut bénéficier de titres-restaurant pour les jours télétravaillés. Le droit au bénéfice de cet avantage ne peut pas, pour les agents exerçant leurs fonctions en télétravail à domicile ou dans des locaux distincts de ceux de leur employeur public, être apprécié en tenant compte de l'éloignement de leur lieu de télétravail avec le dispositif de restauration collective.

La FSU intervient en séance pour préciser son total désaccord avec les "conclusions" de l'Agence. Sur la période de compensation, le refus de l'Agence n'est absolument pas normal et pénalise les agents. Sur la situation de télétravail, il existe d'autres jurisprudences allant dans le sens où l'employeur doit fournir une prestation. Nous suivrons de près ce dossier, dans l'intérêt des personnels.